

人力资源管理

崔毅 编著

MBA

a

M B A
系 列 教 材

上海人民出版社

SHANGHAI
PEOPLE'S
PUBLISHING HOUSE

人力资源管理

→ 崔 毅 编著

系 列 教 材

MLBA

上海人民出版社

SHANGHAI
PEOPLE'S
PUBLISHING HOUSE



亚洲(澳门)国际公开大学
教材编写委员会组织

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/崔毅编著.

—上海: 上海人民出版社, 2002

MBA 系列教材

ISBN 7-208-03944-5

I. 人... II. 崔... III. 劳动力资源-资源管理-研究生-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 073367 号

责任编辑 田 青

封面装帧 王晓阳

·MBA 系列教材·

人力资源管理

崔 毅 编著

世纪出版集团

上海人民出版社出版、发行

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

新华书店上海发行所经销

商务印书馆上海印刷股份有限公司印刷

开本 850×1168 1/32 印张 10 插页 4 字数 194,000

2002 年 1 月第 1 版 2003 年 6 月第 3 次印刷

印数 10,201 - 14,300

ISBN 7-208-03944-5/F·811

定价 33.00 元

总 前 言

21 世纪是知识经济和经济的全球本土化的世纪。知识和智能将作为一种生产要素在经济活动中起着难以估量的作用,管理的理念、理论、技术和方法将会发生很大的变化,MBA 教学体系正面临着严峻的挑战。

亚洲(澳门)国际公开大学的前身澳门东亚大学,是澳门第一所大学,自 1980 年成立以来,一直把工商管理(BBA、MBA)教学作为学校重点发展方向,凭借澳门的地理位置优势和中西文化交融的背景,在工商管理(BBA、MBA)教学中,聘任我国港澳台地区和外国专家、教授授课和编写教材,介绍最新的管理思想、理论、技术和方法,十分注重理论联系实际,重视案例分析和研究,形成了自己的 MBA 教学特色。

知识经济的兴起和全球经济的一体化,要求我们必须更新 MBA 教学内容,必须有一套与这一时代相适应的 MBA 教材,为此,我校成立了教材编写委员会,并组织 and 邀请中国内地,中国香港、澳门以及外国专家、教授参与教材编审工作。

新编的这套 MBA 系列教材,要体现课程的“精、新、简、全、适”的特点。所谓“精”,即要能够反映本课程的基本原理、基本理论、基本应用方法;“新”,要求反映本课程最近十



MBA

总前言

年出现的新理念、新理论、新方法;“简”,则指阐述要简,要使教授在授课时有发展的空间,要精选精彩而简短的案例;“全”,就是内容要完整,有系统性;“适”,必须适应学员对象的广泛性(中国内地、中国港澳台地区和东南亚地区)。教材每一章结尾均有思考题或练习题,便于学习和自检,每门课程精选若干案例,提供读者应用所学知识,综合分析问题的机会,藉以增加学习兴趣。

在这套 MBA 系列教材出版之时,我们要感谢所有参与编写和审稿的专家和教授们。由于他们对管理科学的明天的孜孜不倦的追求和出色的工作,使这套 MBA 系列教材能在新世纪之初问世。我们也要感谢所有办学单位、广大学员和教职员对编写新教材的期望和支持。

由于我校的课程设置和名称是经澳门特别行政区政府有关部门审核批准的,改动的自由度较小;由于高新技术和新型企业的不断出现;由于经营环境迅速变化,使新教材会出现不适之处。但我们将以积极的态度,定期更新内容,迎接新世纪的挑战。

衷心期待各位专家、教授、广大读者和办学单位对这套教材提出宝贵的意见和建议,以便再版时进行修订。

亚洲(澳门)国际公开大学

教材编写委员会

2001 年 6 月



目 录

第一章 人力资源管理概述	001
第一节 人力资源管理的发展历史	001
第二节 人力资源管理的含义	004
第三节 人力资源管理的目标与职能	006
第四节 人力资源管理的原理	011
第五节 人力资源管理的环境	013
第六节 知识经济下人力资源的管理与发展	022
单元小结	025
思考题	026
案例分析	027
 第二章 工作分析	 034
第一节 工作分析概述	034
第二节 工作分析的过程与管理	038
第三节 工作分析的方法	043
第四节 工作设计与流程再造	048



第五节 工作说明书的编写	049
单元小结	050
思考题	052
案例分析	053

第三章 人力资源规划

第一节 人力资源规划概述	056
第二节 人力资源规划编制	059
第三节 人力资源预测技术	065
第四节 人力资源的控制	068
单元小结	071
思考题	073
案例分析	073

第四章 雇员录用与配置

第一节 雇员招聘与选择系统	077
第二节 雇员招聘	079
第三节 人员选择	087
第四节 雇员录用	094
第五节 招聘录用的评估	095
单元小结	097
思考题	099
案例分析	100

第五章 员工培训与发展 105

第一节 员工培训概述 105

第二节 员工培训规划 108

第三节 员工职前教育 117

第四节 员工职业规划与发展 119

第五节 员工职业计划与发展管理 123

第六节 组织管理人员的开发 126

单元小结 128

思考题 131

案例分析 131

第六章 员工绩效考评 137

第一节 员工绩效考评概述 137

第二节 员工工作绩效考评的体系 139

第三节 员工工作绩效考评实施 143

第四节 员工绩效考评结果的分析 148

第五节 员工工作绩效考评结果的反馈 151

第六节 管理者测评 153

单元小结 156

思考题 158

案例分析 159

S
A目
录

第七章 员工报酬与福利 163

第一节 员工报酬系统概述 163

第二节 组织薪酬政策 169

第三节 薪酬体系设计 173

第四节 员工福利制度 177

第五节 奖金报酬与激励 181

单元小结 187

思考题 188

案例分析 189

第八章 劳资关系和员工关系管理 193

第一节 劳资关系概述 193

第二节 劳资关系的理论基础 195

第三节 工会 197

第四节 劳动合同 199

第五节 劳资谈判 200

第六节 劳动争议 202

第七节 内部员工关系 203

单元小结 209

思考题 210

案例分析 211



第九章 员工工作安全与健康 218

第一节 员工工作安全与健康概述 218

第二节 工作安全管理 220

第三节 工作健康管理 226

第四节 劳动卫生管理 229

单元小结 234

思考题 236

案例分析 236

第十章 人力资源管理会计 241

第一节 人力资源管理会计概述 241

第二节 人力资源成本核算 245

第三节 人力资源价值及其计量 250

单元小结 253

思考题 254

案例分析 254

第十一章 跨国公司的人力资源管理 ... 257

第一节 跨国公司及其人力资源管理 257

第二节 跨国公司人力资源管理的模式 260

第三节 跨国公司的人力资源管理职能 262



第四节 人力资源管理中的跨文化管理	267
单元小结	270
思考题	272
案例分析	272
 思考题解答参考	 278
参考文献	308



第一章 人力资源管理概述

第一节 人力资源管理的发展历史

一、我国古代人事管理思想

中国具有五千年的文明史,且秉持儒家思想,素有文官治国的传统,因此积累了丰富的的人事管理思想。作为东方文化的一部分,它们已随着西方人力资源管理的发展而日渐得到重视,其蕴涵在中国历代文化典籍中的深邃思想,是在中国文化下进行人力资源管理所不可或缺的基础。见表 1.1。

表 1.1 我国古代人事管理思想

思 想	出 处 典 籍
以人为本	“尚贤者,政之本也。”——《墨子》 “为政之要,为在得人。”——《贞观政要》
惟才是用	“选贤任能,讲信修睦,故人不独亲其亲,不独子其子。”——《礼记·礼运篇》 “德不称其职,其祸必酷;能不称其位,其殃必大。”——《潜夫论·忠贵》



(续表)

思 想	出 处 典 籍
勤于教养	“教之,养之,取之,任之,有一非其道,则足以败乱天下之人才。”——《上皇帝之万言书》
赏罚严明	“赏当其劳,无功者退;罚当其罪,为恶者咸惧。”——《贞观政要》

二、西方早期人事管理活动

19世纪初,工业革命导致劳动专业化的提高和产量的剧增。工人一方面生活逐步得到改善,另一方面从事着沉闷的机械化的工作。新的生产模式迫使管理人员制订出一系列的规则和程序去管理工人和提高劳动生产率。这段时间一些社会、管理学科的发展,为早期人事管理提供了思想基础。

从科学管理至行为科学的演变,导致人力资源管理重心的转移。管理者由注重人力资源外在要素(包括员工招聘、选择、考核、报酬和培训等)的管理,转移到人力资源内在要素(包括员工心理、观念、行为与组织价值观和风气等)的管理。亦即人力资源管理的重点由量的调配转为质的提高。

表 1.2 西方早期的人事管理思想

学科与思想	主要内容与影响
科学管理运动	旨在找出最便宜和最快捷的生产方法,强调员工招募、培训与工作设计的重要性



(续表)

学科与思想	主要内容与影响
早期工业心理学	以人适应机器为出发点,研究职业选拔、职业培训及劳动合理化的问题
人际关系运动	通过对员工个人与组织的研究,强调保持良好的工作环境与员工工作积极性对效率的重要影响
行为科学	非经济人假设;内在激励;非正式组织;组织文化

三、人事管理阶段

第一次世界大战到第二次世界大战期间,随着企业组织规模的扩大,人事管理逐渐成型,并成为企业管理的一个支持体系。此时的人事管理职能是人员招聘、职前培训、薪资支付及工作记录等一些基础的“文档管理”。至 20 世纪 50 年代,随着组织规模进一步扩展及其引起的劳资关系的变化,人事管理中加强了工资管理、基础培训与劳动关系管理。至 70 年代初期,由于政府对人事立法的重视,人事管理进一步完善,已基本满足了企业在人员管理战术上的职能要求。

四、人力资源管理阶段

20 世纪 80 年代以来,随着科学管理理论的发展与丰富,人力资源管理兴起,它赋予人事管理全新的概念和内容。主要体现在:



- 确定人是企业最宝贵的财富和资源
- 提高人力资源管理在企业经营中的地位
- 更加注重人力资源的发展
- 提出了人力资源战略管理
- 把全面提高员工的工作生活质量作为人力资源管理的最高使命

发展至这一阶段,人力资源管理已不再是企业中一个从属性的服务部门。作为企业的支援活动的一部分,人力资源管理一方面对企业发展战略的制定与实施起着重要的协助作用,另一方面将这一管理职能渗透到企业的各个环节与层次,在企业各部门间发挥着联合的职能。

第二节 人力资源管理的含义

相对于人事管理将员工作为成本费用支出,围绕职能业务活动进行管理,人力资源管理是将员工作为一项资源,围绕这一资源进行管理。

人力资源作为一项在企业中使用的资源,必然与其他资源如资金、技术一样有其特性。而且只有熟悉人力资源的特性后,我们才能对其进行有效的管理。

一、人力资源的特性及其作用

依照经济学中关于“资源”的基本理论,并结合“人”的



独特性,人力资源就是组织内所有与员工有关的资源,包括员工的知识、能力、技术、态度和激励。作为特殊资源,它有如下特性:

1. 价值有效性。

一种资源有使用价值时才会引起经济主体对其需求的欲望。人力资源的使用价值就体现在能增加企业的收益或能降低企业的成本。

2. 稀缺性。

社会资源具有稀缺的特点。人力资源的稀缺一方面体现在宏观上市场不能提供足够的、有效的人力资源给各企业使用所产生的绝对稀缺;另一方面是指微观上各企业由于缺乏有效的人力资源配置而造成的内部相对稀缺。

3. 难以模仿性。

不同于资金、土地这类有形资源,人力资源有着类似无形资源的难以模仿性。这不仅来源于人力资源要素市场的不完善性,更主要来源于企业独特的发展历史、文化氛围以及特殊能力的积累。

4. 不可替代性。

人力资源在企业的战略发展与经营过程中,不可能被其他类型的资源所取代,且不同类型的人力资源在使用中也不可完全地相互替换。

根据企业战略思维的资源依赖模式,企业要取得长期的超额利润,就必须具有核心能力。核心能力产生于一组资源在完成一项任务或者活动中的综合利用。人力资源要作为企业核心能力的一分子,就必须对上述四项特征同时



予以有效满足,这就必然引出对人力资源的有效管理问题。

二、人力资源管理的含义

人力资源管理就是将员工作为一种资源来进行管理。它是组织的一项基本管理职能,为此而进行的活动是组织运行过程中的支援性活动。人力资源管理是站在组织整体的高度上,为将组织的目标与员工的目标有效地整合与协调一致而进行的科学管理工作。其最终结果是通过对人力资源进行获取、保持、评价、发展和调整等一系列管理活动,以提高劳动生产率、工作生活质量和经济效益。

第三节 人力资源管理的目标与职能

一、人力资源管理的目标

作为组织的一项基本管理职能,人力资源管理的目标不可避免地隶属于组织的目标。从另一个角度来讲,人力资源管理与企业战略发展是紧密联系在一起的。因此人力资源管理的目标可从三个层次来分解:

- 战略层——协助实现组织的战略目标
- 管理层——达成组织目标与员工目标的协调一致
- 职能层——在组织活动的各个环节使人力资源实现效用最大化